

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ANUGERAH NUSA JAYA KARYA PALEMBANG
SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

NADIA JULIANTI

NPM. 2001110117

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

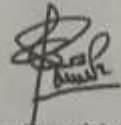
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

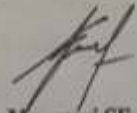
Nama : NADIA JULIANTI
Nomor Pokok/NPM : 2001110117
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Augerah Nusa Jaya Karya Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 03-10-2024 Pembimbing I :


Marivam Zanariah, SE.,M.M
NIDN : 0222096301

Tanggal 01-10-2024 Pembimbing II :


Veny Mayasari SE, MM
NIDN : 0204078902

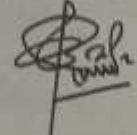
Mengetahui,

Dekan
Tanggal : 05-10-2024



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal : 03-10-2024

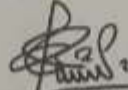

Marivam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

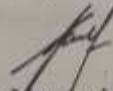
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

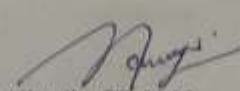
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NADIA JULIANTI
Nomor Pokok/NPM : 2001110117
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Nusa Jaya Karta Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal : 03-10-2024 Ketua Penguji :  Marivam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0722096301

Tanggal : 01-10-2024 Penguji I :  Yeny Mavasari, SE., MM
NIDN : 0204078902

Tanggal : 27-9-24 Penguji II :  Alinadia, SE., M.M
NIDN : 0207125901

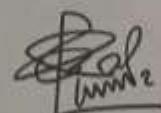
Mengesahkan,

Dekan
Tanggal : 03-10-2024

Ketua Program Studi
Tanggal : 03-10-2024



Dr. Msy. Mikial, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Marivam Zanariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Dan bersabarlah kamu sesungguhnya janji ALLAH adalah benar “

(QS. Ar – Ruum: 60)

“ Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja Lelah – Lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang – gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Nadia Julianti)

Ku persembahkan untuk

:

- **Orang tuaku tercinta**
- **Keluargaku tersayang**
- **Saudaraku**
- **Sahabatku**
- **Almamater**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Julianti

Nomor Pokok : 2001110117

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang. Adalah benar benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipin yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pale

Nadia Julianti

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat, anugerah dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang”

Skripsi ini disusun guna melengkapi sebagian syarat dalam mencapai gelar sarjana pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. Menulis skripsi ini banyak dibantu semua pihak terutama kedua orang tuaku Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberi dukungan baik berupa material maupun spiritual, penulis mengucapkan terima kasih atas dorongan dan doa restu serta kesabarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Walaupun banyak kesulitan yang penulis harus hadapi ketika menyusun skripsi ini, namun dengan demikian dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak. Berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya tugas ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. selaku rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si, Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM Selaku Dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan semangat kepada penulis selama menyelesaikan proposal ini.
5. Veny Mayasari SE.M.M Selaku Dosen pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan semangat kepada penulis selama menyelesaikan proposal ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
7. Teristimewa kepada Orang tua saya tercinta Bapak Pedri dan Ibuk Herlia yang selalu memberikan motivasi, nasehat, perhatian, kasih sayang, doa yang tulus serta memberikan dukungan moril maupun materil. Kepada saudara saya Pidia Aprianti, Suci Ramadani dan Kayla Annisa Putri yang selalu senantiasa mendukung dan mensupport seluruh hal yang saya lakukan dan selalu ikut antusias terhadap semua hal yang saya kerjakan.
8. Terima kasih Kepada temen – teman kampus saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan support dari awal semester hingga perkuliahan ini berakhir
9. Dan Terima kasih Kepada kampus Tercinta Universitas Tridinanti Palembang yang telah banyak memperikan saya ilmu hingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan ini sampai selesai.

10. Yang terakhir saya ucapkan kepada diri saya sendiri Nadia Julianti Npm 2001110117 yang telah senantiasa bertahan dari awal perkuliahan hingga selesai yang telah berjuang dan mampu menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) dan mendapatkan gelar sarjana sesuai dengan yang saya harapkan.

Palembang, 2024

Penulis

Nadia Julianti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Motivasi	8
2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi Motivasi	9
2.1.1.2 Peran Motivasi terhadap Kinerja	12
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Motivasi	15
2.1.2 Pengertian Pengalaman Kerja	16
2.1.2.1 Pengukuran Pengalaman Kerja	17
2.1.2.2 Dimensi Pengalaman Kerja	18
2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja	19
2.1.2.4 Faktor – faktor Pengalaman Kerja	19
2.1.2.5 Manfaat Pengalaman Kerja	20
2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja	21
2.1.3.1 Jenis – jenis Disiplin Kerja	22

2.1.3.2	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja..	23
2.1.4	Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.1	Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan..	26
2.1.4.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.3	Jenis – Jenis Kinerja Karyawan.....	29
2.1.4.4	Manfaat Kinerja Karyawan.....	31
2.2.	Penelitian Lain Yang Relevan	32
2.3	Kerangka Berfikir	38
2.4	Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		41
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.1.1	Tempat Penelitian.....	41
3.1.2	Waktu Penelitian	41
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1	Sumber Data.....	42
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	42
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling	43
3.3.1	Populasi.....	43
3.3.2	Sampel dan Sampling	44
3.4	Rancangan Penelitian	44
3.5	Variabel dan Definisi Operasiona.....	45
3.5.1	Variabel Penelitian.....	45
3.5.1.1	Variabel Bebas.....	45
3.5.1.2	Varibel Terikat.....	45
3.5.1.3	Definisi Operasional.....	46
3.6	Instrumen Penelitian.....	50
3.6.1	Uji Validitas.....	51
3.6.2	Uji Reabilitas.....	51

3.7 Teknik Analisis Data..	52
3.7.1 Uji Asumsi Klasi.....	52
3.7.1.1 Uji Normalitas	53
3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas	53
3.7.1.3 Uji Multikolinieritas	53
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	54
3.7.4 Koefisien Determinasi.....	55
3.7.5 Uji Hipotesis	56
3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	56
3.7.5.2 Uji Siginifikan (Uji t)	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	59
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	59
4.1.2.1 Visi PT Anugerah Nusa Jaya Karya.....	59
4.1.2.2 Misi PT Anugerah Nusa Jaya Karya	60
4.1.3 Struktur Organisasi PT Anugerah Nusa Jaya Karya	60
4.1.4 Tugas dan Wewenang.....	61
4.2 Karakteristik Responden	65
4.2.1 Data Responden Berdasrkan Jenis Kelamian.....	65
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia	66
4.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	67
4.3 Hasil Penelitian.....	67
4.3.1 Uji Instrumen	67
4.3.1.1 Uji Validitas	67
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	70
4.4 Asumsi Klasik.....	71

4.4.1 Uji Normalitas.....	71
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	72
4.4.3 Uji Multikoleniaritas	73
4.4.4 Uji Regresi Berganda	73
4.4.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	76
4.4.6 Uji Determinasi	76
4.5 Hipotesis Penelitian.....	77
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	77
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	78
4.6 Pembahasan	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan	94
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	33
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variable	46
Tabel 3.3 Skala Likert.....	50
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.5 Uji Validitas.....	68
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.9 Uji Multikoleniaritas.....	73
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.11 Uji Koefisien Korelasi.....	75
Tabel 4.12 Uji Determinasi.....	76
Tabel 4.13 Uji Simultan (Uji F).....	77
Tabel 4.14 Uji t.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....39

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....61

RIWAYAT HIDUP

Nadia Julianti, dilahirkan di Palembang pada tanggal 28 Juli 2001. Peneliti merupakan anak kedua dari Bapak Pedri dan Ibu Herlia. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar Pada tahun 2013 di SD Negeri 62 Palembang, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 38 Palembang, Selanjutnya meneruskan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 1 Palembang dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2020 Peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2024, peneliti memulai bekerja di PT JMPS sebuah Perusahaan yang bergerak di Bidang Retail. Pada tahun 2024 peneliti bekerja di PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang sampai saat ini.

Palembang, Juli 2024

Nadia Julianti

ABSTRAK

Nadia Julianti, Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang, Dibawah Bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M dan Ibu Veny Mayasari, SE.MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dari seluruh karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Servis Solution (SPSS) Versi 26.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan table output SPSS, dengan taraf signifikan yang ditetapkan sebesar 0,05. Hasil uji Hipotesis memperoleh nilai signifikan variable Motivasi diperoleh sebesar $0,011 < 0,05$ hal ini memiliki arti bahwa variable Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikan variable Pengalaman Kerja sebesar $0,40 > 0,05$ hal ini memiliki arti bahwa variable Pengalaman Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai signifikan variable Disiplin Kerja diperoleh sebesar $0,22 < 0,05$ hal ini memiliki arti bahwa variable Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam suatu sistem operasi potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti Peningkatan motivasi, pengalaman dan disiplin kerja yang baik. Setiap karyawan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang memiliki individu (Hasibuan, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder menurut (Daspar, 2020).

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan yang berlangsung secara sadar menurut (Veny Mayasari, 2018). Motivasi merupakan suatu tahapan yang dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang supaya melakukan tanggung jawabnya berdasarkan apa yang ingin di capai, sehingga akan menumbuhkan rasa semangat kerja yang besar. Pengaruh motivasi akan kinerja bisa diuraikan dengan adanya hasil dari pengaruh antara motivasi, skill, dan peluang yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja. Apabila motivasi kerja kecil maka kinerja pegawai juga akan kecil meskipun skill yang di milikinya bagus ataupun celah yang dimilikinya tinggi. Dalam mengerjakan pekerjaan yang bisa menjadikan motivasi sebagai aspek yang penting sehingga akan menciptakan kinerja para pegawai yang bagus dari segi kapabilitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai tidak akan diraih secara maksimal jika tidak ada sebuah motivasi, sehingga motivasi merupakan kebutuhan yang ada didalam instansi untuk meraih sebuah tujuan (Ilham et al., 2018).

PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Merupakan PT yang bergerak dibidang distributor. Fenomena yang sangat berpengaruh di PT Anugerah yaitu motivasi pekerja yang masih kurang contohnya karyawan yang masih suka bermalas – malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja. Masih adanya pekerja yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya. Jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai

kurang inisiatif untuk memperbaikinya. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor yang dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Agar pegawai yang berada di dalam organisasi dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang maksimal, maka perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kurangnya disiplin Karyawan kasus Disiplin Kera pada PT Anugerah Nusa Jaya Karya hal ini dapat dilihat dari daftar absensi karyawan (Dilihat dari lampiran 95).

Begitu juga (Hendrayani, 2020) bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, (Hendra et al, 2018) pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kurangnya bakat dan minat karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan, sehingga menyebabkan faktor pengalaman kerja tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja ialah level pencapaian sebuah hasil atas penyelenggaraan tugas tertentu. Kinerja juga memiliki arti sebagai hasil kerja yang diraih seseorang dengan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilandasi atas dasar, keahlian, *experience*, ketiatan serta waktu (Saputra & Pertiwi, 2020).

Seseorang akan memberikan prestasi kerja yang maksimal jika ia memperoleh faedah dan adanya rangsangan ataupun dukungan dalam pekerjaan secara adil dan realistis. Pengalaman kerja merupakan salah satu fenomena yang ada di dalam sebuah Perusahaan, Dimana pengalaman kerja merupakan acuan dalam bekerja. PT Anugerah Nusa Jaya Karya selalu merekrut para pegawai yang

sudah mempunyai pengalaman kerja, Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang penting Dimana jika tidak ada pengalaman kerja maka suatu pekerjaan yang akan dilakukan akan terhambat. PT Anugerah Nusa Jaya Karya mempunyai banyak tingkatan dalam mencari karyawan Dimana tingkatan tersebut mempunyai pengalaman yang berbeda – beda. Tingkatan tersebut dimulai dari tingkatan bawah dan tingkatan teratas, Dimana tingkatan bawah hanya merekrut pegawai dengan pengalaman kerja rendah, sedangkan tingkatan teratas akan merekrut pegawai dengan pengalaman kerja yang sudah lebih lama.

Disiplin kerja yani suatu tool yang dipakai seorang pemimpin atau atasan untuk berkomunikasi dengan bawahah agar para karyawan bersedia dalam merubah sifat atau perilaku mereka dalam mengikuti aturan yang sudah ditentukan dan ditetapkan. Kedisiplinan harus diterapkan di dalam perusahaan, sebab tanpa adanya dorongan disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan maka akan sulit bagi instansi untuk meraih goal. Maka demikian kedisiplinan kerja merupakan kunci kesuksesan suatu instansi untuk meraih tujuan. Pada umumnya terdapat banyak indikator yang bisa berpengaruh akan tingkat disiplin kerja para pegawai dalam sebuah instansi antaranya yakni *goal dan skill*, teladan atasan, balas budi yang berupa gaji, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, dan relasi mengenai kemanusiaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci dari sebuah pekerjaan. Fenomena yang ada diperusahan PT Anugerah Nusa Jaya Karya selanjutnya adalah Disiplin kerja Dimana disiplin kerja para karyawannya kurang masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan jam kerja yang tidak sesuai. Beberapa

karyawan yang masih tidak mematuhi tata tertib pemakaian seragam yang telah diberikan, masih kurangnya kesadaran para karyawannya terhadap tata tertib yang telah dibuat oleh Perusahaan.

Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan yang bekerja di Perusahaan. Jika kinerja seseorang dinilai baik maka karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti karena pengaruh disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal. Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting guna untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi, Pengalam Kerja dan Disiplin kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan pada PT ANUGERAH NUSA JAYA KARYA PALEMBANG “

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi, Pengalaman kerja, dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi, Pengalaman kerja, dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang

4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan Langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan kinerja kerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang *relative* sama

DAFTAR PUSTAKA

- Aam, A. I., Payangan, O. R., & Parawansa, D. A. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai
- Bangun, Wilson, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung. Jurnal Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kemampuan Finansial Terhadap Minat Melanjutkan Studi Pada Dosen Di Universitas Tridinanti Palembang, Veny Mayasari (2019)
- Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Work Environment , Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance) Pendahuluan. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 01(02), 159–166.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism, 2(1), 59-68.
- Foster. (2020) Dimensi Pengalaman Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Jurnal Rahmadanti (2020)
- Ghozali, imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25.
- Gibson. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Hasibuan. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2020. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh). Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Hendrayani. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Jurnal Economix 8(1): 1-12
- Khanady, K., Ivone, I., Supriyanto, S., Sulaiman, F., & Lisa, L. (2021, November). Analisis Motivasi Kerja di PT Multi Sarana, Medan. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 525-529).
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105- 128.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 85-100..
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372-389
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Sosialnya Jaya, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Kencana*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Mnesia. Kencana Prenada Media Group*. Jakarta.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117..
- Yusuf, A., Syafar, M., Rosmasrah, R., & Hasmah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 340-346..